

# Metriks ????????

- [Для чего создана Metriks система](#)
- [Основные функции Metriks системы](#)
- [Профиль должности - фундамент точного найма](#)
- [Создать вакансию для публикации](#)

# ???? ???? ??????? Metriks ????????

Чтобы упростить подбор персонала — от анализа данных до получения финальных рекомендаций.

□□ Наша цель — помочь вам сделать подбор точнее и кратно быстрее.

Наши инструкции помогут вам проходить все этапы легко и экономить время при принятии HR-решений.

Важно помнить: Metriks система - полезный, но вспомогательный инструмент. Он делает анализ быстрее, глубже и прозрачнее, однако итоговое решение всегда принимает HR-специалист или руководитель.

Чтобы аналитика была точной и действительно отражала задачи бизнеса, в работе используется профиль должности — ключевой документ, который фиксирует ожидания от роли, зону ответственности, метрики и управленческий контекст. Именно на его основе формируются вакансии и строится дальнейший анализ кандидатов.

Скачать шаблон - [ЗДЕСЬ](#). Почитать подробнее - [ЗДЕСЬ](#)

## **Важно**

Metriks система создана не для массового подбора. Она помогает принимать ответственные решения.

Лучше потратить 15-20 минут на качественный профиль, чем месяцы — на исправление ошибки найма.

Основные функции Metriks системы:

### 1. □□ **Создать вакансию**

Формирует структурированное и профессиональное описание роли на основе профиля должности. Вы получаете готовый текст, отражающий реальные задачи и ожидания, который можно публиковать на job-площадках и использовать как основу для дальнейшего точного отбора кандидатов.

### 2. ♁ **Скрининг кандидатов**

Сравнение нескольких кандидатов между собой на этапе и формирование кратких выводов о соответствии требованиям.

Это позволяет быстро выделить наиболее подходящих специалистов, сократить время на отбор и принять более взвешенное решение уже на раннем этапе.

3.

#### **☐ Подготовка вопросов для интервью (собеседования)**

Формирует персональный список вопросов для собеседования с определенным кандидатом. На основании загруженных вакансии и резюме, система анализирует кандидата, выявляет сильные стороны, риски и подсказывает, какие вопросы помогут глубже раскрыть кандидата на собеседовании.

4.

#### **☐ Анализ кандидата**

Формирует подробный отчет по выбранному кандидату. Требуется загрузки видео собеседования.

Это помогает быстрее понять сильные стороны, риски, соответствие требованиям и общую пригодность специалиста для роли — без долгого ручного анализа.

5.

#### **☐ Анализ совместимости кандидата с руководителем и компанией**

Формирует подробный итоговый отчет по выбранному кандидату. Требуется загрузки видео собеседования кандидата с руководителем.

Анализ содержит ключевые выводы по совместимости кандидата с руководителем по стилю работы, коммуникации, ценностям, мышлению, подходу к управлению и другим параметрам.

Вы получаете помощь для принятия более точного и обоснованного кадрового решения.

#### **☐ Поддержка**

Если у вас возникают вопросы, мы всегда готовы помочь. **Команда поддержки** работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК), поможет решить технические вопросы и сориентировать по работе сервиса.

# ????????? ?????????? Metriks

## ?????????

### 1. **Создать вакансию**

Формирует структурированное и профессиональное описание роли на основе профиля должности. Вы получаете готовый текст, отражающий реальные задачи и ожидания, который можно публиковать на job-площадках и использовать как основу для дальнейшего точного отбора кандидатов.

[Скачать ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ \(шаблон\)](#)

### 2. **Скрининг кандидатов**

Сравнение нескольких кандидатов между собой на этапе и формирование кратких выводов о соответствии требованиям.

Это позволяет быстро выделить наиболее подходящих специалистов, сократить время на отбор и принять более взвешенное решение уже на раннем этапе.

3.

### **Подготовка вопросов для интервью (собеседования)**

Формирует персональный список вопросов для собеседования с определенным кандидатом. На основании загруженных вакансии и резюме, система анализирует кандидата, выявляет сильные стороны, риски и подсказывает, какие вопросы помогут глубже раскрыть кандидата на собеседовании.

4.

### **Анализ кандидата**

Формирует подробный отчет по выбранному кандидату. Требуется загрузки видео собеседования.

Это помогает быстрее понять сильные стороны, риски, соответствие требованиям и общую пригодность специалиста для роли — без долгого ручного анализа.

5.

### **Анализ совместимости кандидата с руководителем и компанией**

Формирует подробный итоговый отчет по выбранному кандидату. Требуется загрузки видео собеседования кандидата с руководителем.

Анализ содержит ключевые выводы по совместимости кандидата с руководителем по стилю работы, коммуникации, ценностям, мышлению, подходу к управлению и другим параметрам.

Вы получаете помощь для принятия более точного и обоснованного кадрового решения.

???????? ?????????? -  
???????????? ?????????? ???????

**Metriks система** - это аналитический инструмент. Он делает выводы не «по ощущениям», а в контексте вашего бизнеса. И этот контекст задаёт **профиль должности**. Без профиля система увидит только общие пожелания из описания вакансии.

#### **С профилем - система четко понимает:**

- какую задачу реально должен решать специалист на рабочем месте
- какой стиль управления у собственника
- какие риски критичны
- кто точно «не ваш»
- какой результат считается успешным

#### **☐ Именно поэтому профиль - основа всех анализов:**

- скрининга кандидатов
- подготовки вопросов к собеседованию
- углубленного анализа выбранного кандидата
- оценки совместимости кандидата с руководителем

Почему важно заполнить его честно? **Metriks система** не «угадывает». Она анализирует на основе данных. Чем точнее вы описываете ожидания, ценности, красные флаги, прошлые ошибки, - тем глубже и полезнее будут выводы. И тем ниже риск ошибочного найма. Это не формальность. Это способ перестать выбирать людей интуитивно.

#### **На основе профиля должности вы сможете:**

- сформировать сильную и продающую вакансию . Подробнее - **здесь**.
- выстроить корректные критерии оценки
- избежать размытых требований
- сократить поток нерелевантных откликов

☐ Скачать [шаблон профиля должности](#)

Рекомендуем заполнить его перед запуском первого анализа.

#### **Важно**

Metriks система создана не для массового подбора. Она помогает принимать ответственные решения.

Лучше потратить 15-20 минут на качественный профиль, чем месяцы — на исправление ошибки найма.

## ☐ **Поддержка**

☐ Остались вопросы? [Наша команда поддержки](#) всегда готова помочь.

Поддержка работает в будни с 09:00 до 22:00 (МСК).

???????? ???? ????? ????  
????????????

Модуль помогает сформировать структурированную и профессиональную вакансию на основе **профиля должности**. Это не шаблон из интернета и не случайный текст.

Описание формируется на базе ваших реальных:

- задач роли
- зоны ответственности
- метрик
- ожиданий от кандидата
- управленческого контекста

Всё максимально просто.

1□ В разделе вакансии выберите «Создать вакансию»

2□ Загрузите профиль должности (PDF)

Если профиль ещё не заполнен, скачайте и заполните шаблон. **ШАБЛОН**.

Именно этот документ задаёт логику вакансии и всей дальнейшей аналитики.

3□ Получите готовый документ

PDF-файл с результатом.

Файл можно публиковать на платформах онлайн-рекрутинга или использовать как основу для размещения.

**Вы получаете вакансию, которая:**

1. отражает реальные задачи, а не общие фразы
2. формулирует понятную зону ответственности
3. задаёт корректные ожидания по результату
4. снижает количество нерелевантных откликов
5. сразу отсекает часть неподходящих кандидатов

**Это особенно важно, если вы:**

- собственник без сильного HR
- руководитель, который не хочет «потока случайных резюме»
- ищите человека под конкретную управленческую задачу

Важно понимать: Metriks система формирует вакансию точно по вашему профилю должности.

Описание получается структурированным, логичным и профессиональным.

При этом формулировки остаются универсальными и корректными для публикации на любых площадках. Это не рекламный текст и не креативный копирайтинг. Это управленчески выстроенное описание роли.

Чем точнее заполнен профиль должности — тем ближе вакансия будет к вашей реальной логике бизнеса.

Почему это важно для дальнейшей работы

[Профиль должности](#) используется не только для создания вакансии.

**Он становится основой:**

1. анализа кандидатов и сравнения финалистов
2. подготовки к собеседованию
3. оценки совместимости

То есть вы один раз формируете логику роли - и дальше вся аналитика строится на ней.